

---

## De TMA Methode

De methode voor selectie,  
potentieel onderzoek,  
doorstroom, ontwikkeling  
en beoordeling van mensen

*Spaarne Coaching*

---

## Inhoudsopgave

1. Algemene informatie .....	3
2. Theoretische achtergrond .....	3
3. Gebruiksdoeleinden .....	4
3.1 Selectie en beoordeling.....	4
3.2 Persoonlijke ontwikkeling en team building.....	4
3.3 Onderwijs .....	4
4. Ideaal profiel instrumenten en diensten .....	4
5. De verschillende analyses .....	5
5.1 Talenten Motivatie Assessment (TMA) .....	6
5.2 Competentie Analyses (360° / 90° / 0° feedback) .....	9
5.3 Capaciteiten Analyses (CAPA) .....	10
5.4 Beroepssectoren en Activiteiten Interesse Analyse (BAIA).....	11
5.5 Middelbare Beroepssectoren Interesse Analyse (MBIA).....	12
6. Implementatie en ondersteuning.....	13
6.1 Implementatie .....	13
6.2 Ondersteuning en certificatie .....	13
6.3 Technische aspecten .....	13
6.4 Contact.....	13
Artikel: Hoe kunt u het Talenten Motivatie Assessment (TMA) gebruiken? .....	14

## 1. Algemene informatie

De TMA Methode (Talenten Motivatie Analyse Methode) is een methode dat organisaties ondersteunt bij selectie-, beoordelings- en ontwikkelvraagstukken van mensen. Door de verschillende persoonlijkheids-, competentie- en capaciteiten-instrumenten zijn organisaties snel in staat persoonlijkheid en gedrag van hun medewerkers en sollicitanten in kaart te brengen.

De TMA Methode bestaat uit diverse instrumenten en modules waaronder:

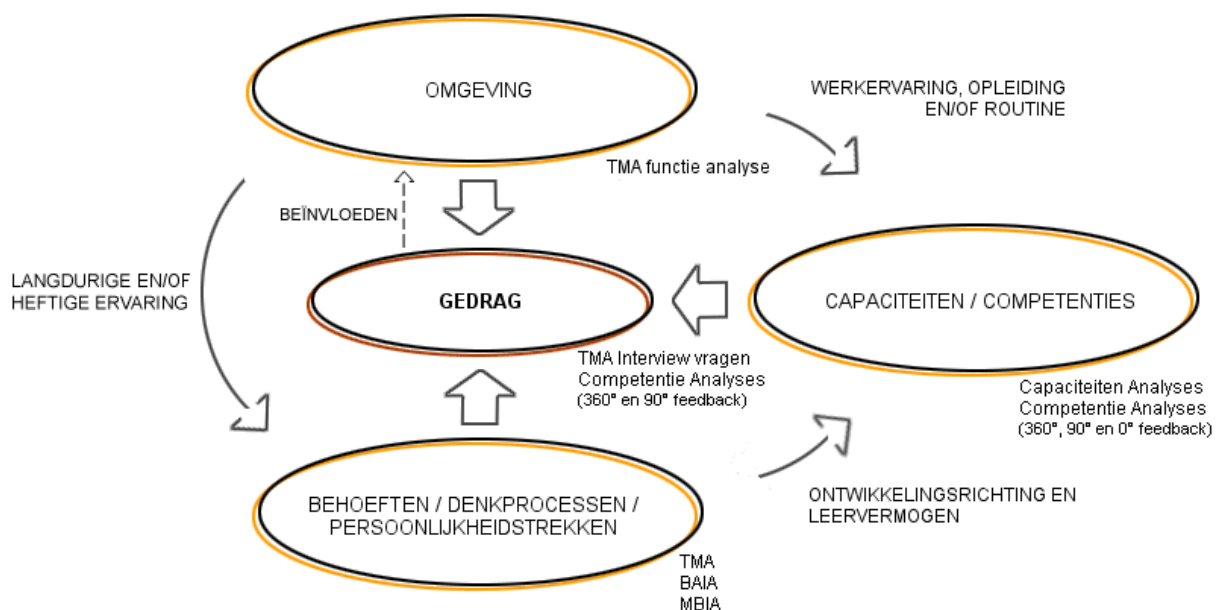
- Talenten Motivatie Assessment
- Teamanalyse, ideaal profiel en matching modules
- Competentie Modellen en Analyses (360° / 90° / 0° feedback)
- Capaciteiten Analyses
- Beroepssectoren en Activiteiten Analyses

De TMA Methode is een methode die door zowel profit als non-profit organisaties uit verschillende sectoren gebruikt wordt voor diverse doeleinden zoals; selectie, beroepskeuze, opleiding, loopbaanontwikkeling, reïntegratie, beoordeling, teambuilding en coaching.

## 2. Theoretische achtergrond

De TMA Methode is een psychologisch en psychometrisch systeem dat uitgaat van een persoonlijke blauwdruk. Het is gebaseerd op bekende psychologische theorieën waaronder de Big Five persoonlijkheidstheorie. De TMA Methode is opgebouwd uit de volgende onderdelen:

1. De behoeften, denkprocessen en persoonlijkheidstrekken van de persoon.
2. De competenties en capaciteiten waarover de persoon beschikt
3. De omgeving waarin de persoon zich begeeft
4. Het gedrag wat de persoon vertoont



---

### 3. Gebruiksdoeleinden

#### Selectie en beoordeling

Belangrijk uitgangspunt is dat de instrumenten binnen de TMA Methode aan de manager of personeelsmedewerker op eenvoudige en efficiënte wijze rapporteert over de sterktes en zwaktes van (potentiële) medewerkers. Op deze wijze krijgen organisaties snel inzicht in het potentieel van haar resources en kunnen kostbare fouten beter worden vermeden.

#### Persoonlijke ontwikkeling en team building

Met behulp van de TMA Methode is het voor de medewerker inzichtelijk waar zijn of haar sterke en te ontwikkelen punten liggen. Niet alleen geven de instrumenten informatie over wat nodig is voor de ontwikkeling van medewerkers maar ook welke wijze het beste bij hem of haar aansluit.

Bij teambuilding sessies kunnen de testen een waardevolle bijdrage leveren door de profielen van de individuele teamleden te vergelijken waardoor de verschillende persoonlijkheidsprofielen en aanwezige competenties van de teamleden gevisualiseerd worden. Hierdoor ontstaat meer begrip voor eventuele conflicten binnen het team. Tevens is inzichtelijk gemaakt waar nog ruimte is voor verbetering binnen het team om tot optimale resultaten te komen.

#### Onderwijs

De TMA Methode kan ook gebruikt worden bij onderwijs instellingen ten behoeve van studenten en leerlingen. Er kan door het gebruik van persoonlijkheid analyses en assessments rekening worden gehouden met de persoonlijkheidskenmerken van leerlingen en studenten zodat de onderwijsstijl op hen kan worden aangepast en zij zo betere begeleiding krijgen. Leerlingen die belangrijke studie, vak en/of richting keuzes moeten maken kunnen gebruik maken van de interesse analyses waardoor ze ondersteunt worden bij hun keuzes.

### 4. Ideaal profiel instrumenten en diensten

Het ideaal profiel instrument brengt in kaart wat voor een bepaalde functie de kritische succesfactoren zijn. Een aantal 'functie experts' vullen de betreffende vragenlijst in en het systeem genereert automatisch een functieprofiel, waarin voor de gemeten persoonlijkheidskenmerken wordt aangegeven of deze in de functie belangrijk zijn en wat per schaal de ideale score zou moeten zijn.

Door voorafgaand aan een workshop input te vragen aan de functie experts wordt niet alleen het inventarisatie proces van het ideaal profiel per functie aanzienlijk verkort, maar wordt inzicht verkregen vanuit verschillende perspectieven en daarmee draagvlak gerealiseerd. De verschillende meningen worden gevisualiseerd. Daarna kan in een korte discussie met de functie experts consensus worden bereikt over het ideaal profiel. Met behulp van dit 'ideaal' profiel kan de interviewer voorafgaand aan selectie- en ontwikkelgesprekken het profiel beter analyseren en tijdens het gesprek gericht doorvragen op de kritische succesfactoren.

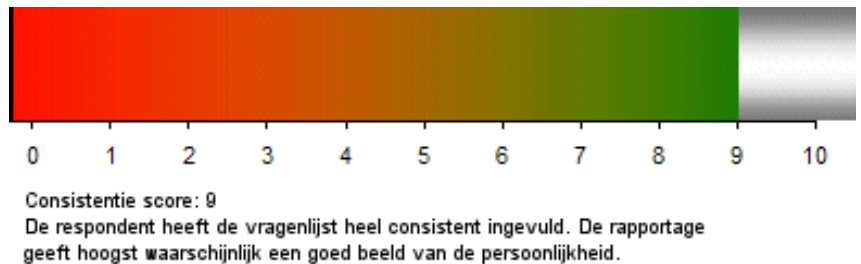
---

## 5. De verschillende analyses

De analyses bestaan uit vragenlijsten die desbetreffend persoonlijkheidskenmerken, competenties, interesses en/of capaciteiten meten.

Bij een aantal instrumenten zoals het Talenten Motivatie Assessment en beroepskeuze analyses wordt ook de consistentie gemeten. Zo kan een betere inschatting worden gemaakt of de kandidaat een betrouwbaar beeld geeft en bij twijfel kan worden doorgevraagd.

*Voorbeeld consistentie*



Na het afronden van een bepaalde test door een kandidaat wordt een uitgebreid en objectief rapport gegenereerd. Deze rapportage dient als advies en als ingang tot gesprek tijdens het interview. De instrumenten van de TMA Methode maken het de interviewer mogelijk voorafgaand aan het interview hypothesen te genereren over het gedrag van de kandidaat of medewerker zodat in het gesprek snel tot de kern doorgedrongen wordt. Dit verhoogt zowel de kwaliteit als de efficiëntie.

Uitgangspunt is dat met deze instrumenten de HR professionals, managers, coaches of recruiters empowered worden op competentie en psychologisch gebied. Zo worden ze ondersteund om een beeld over de personen te krijgen waarover ze een oordeel moeten geven of welke ze moeten begeleiden. Op deze wijze kunnen organisaties weer eigen verantwoordelijk nemen voor sollicitanten en medewerkers.

De TMA Methode bevat de volgende instrumenten:

1. Talenten Motivatie Assessment (TMA)
2. Competentie Analyses (360° / 90° / 0° feedback)
3. Capaciteiten Analyses (CAPA)
4. Beroepssectoren en Activiteiten Interesse Analyse (BAIA)
5. Middelbare Beroepssectoren Interesse Analyse (MBIA)

## Talenten Motivatie Assessment (TMA)

Het TMA is een unieke methodiek, mede gebaseerd op de Big Five theorie, waarbij door middel van een interactieve methode de emotionele balans, talenten en drijfveren van een kandidaat in kaart worden gebracht. Als het ware worden de denkprocessen, die ten grondslag liggen aan gedrag, in kaart gebracht en zo een 'blauwdruk' van de kandidaat gemaakt. Het is een diagnostisch instrument voor talenten en persoonlijkheidsonderzoek. Het TMA kijkt naar persoonlijkheidskenmerken zoals sociabiliteit, ambitie en inlevingsvermogen. Zo ontstaat een totaalbeeld en komen emotionele balans, talenten en motieven helder naar voren.

Het Talenten Motivatie Assessment rapporteert op de volgende gebieden:

**Emotionele balans:** Dit gebied brengt onder andere persoonlijkheidstrekken zoals eigenwaarde, ontzag en steunbehoefte in kaart. De emotionele balans geeft een indicatie hoe een kandidaat kan omgaan met stressvolle situaties en is de rode draad door het talenten profiel van de kandidaat.

### Motieven:

Dit gebied geeft de persoonlijkheidstrekken aan waardoor personen gemotiveerd worden zoals erkenning, ambitie en afwisseling. Met andere woorden datgene waardoor de kandidaat gemotiveerd wordt om tot prestaties te komen. Op deze wijze kan gekeken worden naar de belangrijkste motivatie motieven van de kandidaat en daarmee de kandidaat later stimuleren. Bijvoorbeeld als een verkoper zeer sterk gemotiveerd wordt door prestatie motivatie wil dat zeggen dat hij graag en waarschijnlijk goed presteert als er een competitie element is ingebouwd in zijn werk. Rechts ziet u een voorbeeld hoe de motivatie motieven zowel grafisch als tekstueel worden terug gekoppeld in het TMA.

Voorbeeld pagina uit het TMA

#### 4.2 Emotionele balans

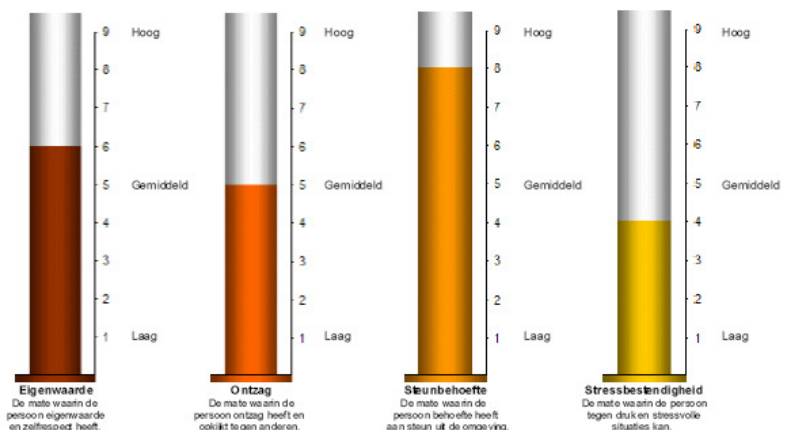
Balans van mevrouw de Vries:

Mevrouw de Vries vindt een gezonde balans tussen respect en ontzag tonen enerzijds en uitgaan van zichzelf anderzijds. Ze heeft veel behoefte aan steun en begrip vanuit haar omgeving. Ze zal het bijzonder waarderen wanneer anderen haar moed inspreken als het even tegen zit. De mate van eigenwaarde en zelfrespect is goed in balans en zij bezit een gezonde dosis eigenwaarde. Ze is een redelijk optimistische persoonlijkheid.

Ze heeft een bepaalde zekerheid waardoor zij vrij weinig moeite heeft met het maken van fouten. Ook is zij iemand die heel snel en ad rem reageert en conflicten niet schuwt. Ze is zeer assertief, kan goed voor zichzelf opkomen en zoekt geregeld de confrontatie. Ze kan redelijk met enige druk omgaan, maar dient er soms voor uit te kijken niet te sterk betrokken te raken en enige afstand te nemen om zo de eigen rust te bewaren.

#### Samenvatting emotionele balans van mevrouw de Vries:

- Vindt een balans tussen ontzag tonen en uitgaan van zichzelf.
- Heeft een sterke behoefte aan steun en bevestiging.
- Heeft een redelijke mate van eigenwaarde en zelfrespect.
- Is vrij zeker en heeft emotioneel niet al te veel moeite met het maken van fouten.
- Zal een conflict niet snel uit de weg gaan en vaak de confrontatie zoeken.
- Kan redelijk met enige druk omgaan.



**Sociale talenten:** De belangrijkste persoonlijkheidstrekken op dit gebied zijn het inlevingsvermogen van de kandidaat, de mate van hulpvaardigheid en sociabiliteit. Deze en een aantal andere persoon bepalen samen en in combinatie met elkaar hoe de kandidaat zich gedraagt in relatie tot anderen.

**Beïnvloedende talenten:** Op dit gebied geeft de Talenten Motivatie Assessment onder andere aan in welke mate de kandidaat over energie beschikt om zaken voor elkaar te krijgen, dominant optreedt en volhardend is. Deze talenten zijn van belang om te kijken naar het vermogen van de kandidaat om anderen te beïnvloeden in de door zijn of haar gewenste richting.

**Leidinggevende talenten:** De talenten op dit gebied bestaan onder andere uit besluitvaardigheid, onafhankelijkheid en leiderschap. Deze talenten zijn van belang om adequaat beslissingen te kunnen nemen en de organisatie de gewenste richting op te sturen.

**Organisatie talenten:** Deze talenten geven onder andere aan hoe ordelijk de kandidaat is, de mate van pragmatisme en doelgerichtheid. Dit zijn talenten die wat meer praktisch gericht zijn en geven een indicatie op welke wijze de kandidaat het liefst zaken wenst te organiseren en dat waarschijnlijk ook zo aanpakt.

Voorts komen in het TMA de volgende zaken aan bod:

- Kwaliteiten en valkuilen
- Effectief en te vermijden communicatie gedrag
- Ideale werkomgeving en management voorkeur
- Leer- en ontwikkelstijl
- Ontwikkelingsuggesties
- Coachingtips

## TMA Functie Analyse en matchen kandidaten

Het Talenten Motivatie Assessment geeft u de mogelijkheid eenvoudig een functie profiel samen te stellen van de belangrijkste persoonlijkheidskenmerken uit het TMA voor een functie. U kunt de geteste kandidaten er vervolgens mee matchen.

### Voorbeeld TMA Functie analyse

**Functie:** Accountmanager

**Kandidaat:** Frans van Voorbeeld

Talent	Score	Ideaal	GAP	Mate van Belang
Ambitie en Uitdaging	4	> 7	-3	****
Energie	4	> 7	-3	****
Conformereren	1	< 5	4	***
Doelgerichtheid	7	> 6	1	***
Dominantie	3	< 4	1	***
Inlevingsvermogen	2	> 6	-4	***
Steun behoefte	4	< 4	0	***
Afwisseling	7	> 6	1	**
Volharding	8	> 6	2	**
Orde en Netheid	3	< 5	2	*

#### Legenda

\*\*\*\* noodzakelijk  
 \*\*\* zeer belangrijk  
 \*\* belangrijk  
 \* van enig belang

< kleiner dan of gelijk aan  
 > groter dan of gelijk aan

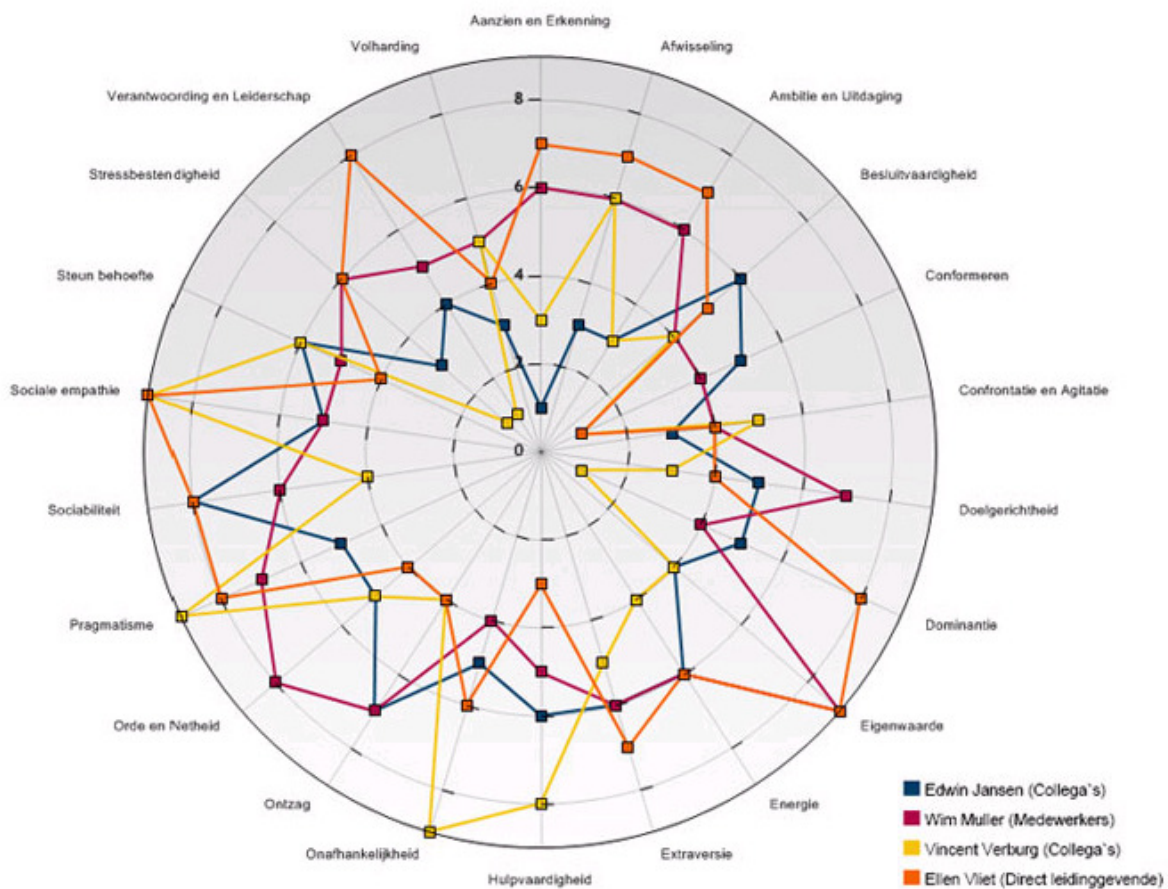
#### Uitleg rapportage

De TMA Functie Analyse matcht de talent score van de kandidaat met de ideaal score voor de functie. Als de ideaal score wordt gehaald dan wordt het talent in groen weergegeven, zo niet in rood. Tevens wordt dit cijfermatig getoond in de GAP kolom. 0 of hoger is een match en een negatief getal is een mismatch.

## TMA Teamanalyse

De TMA Teamanalyse combineert maximaal tien TMA-profielen van medewerkers die een team vormen. De Team Analyse wordt ingezet voor de vorming van nieuwe teams of het opsporen van (mogelijke) knelpunten en kansen in bestaande teams.

De TMA Teamanalyse verzamelt de TMA-profielen van teamleden en genereert een overzichtelijk rapport welke direct inzichtelijk en bespreekbaar maakt waar de knelpunten en de sterke punten van het team liggen. De uitkomst geeft informatie over de leider en de verschillende leden van het team en leidt tot een betere balans en betere prestaties van het team.



De TMA Teamanalyse maakt in een keer duidelijk hoe het met het team is gesteld en waar de aandachtspunten liggen. De TMA Teamanalyse kan worden ingezet bij bestaande teams maar ook bij gelegenheidsteams zoals bijvoorbeeld een project.



## Competentie Analyses (360° / 90° / 0° feedback)

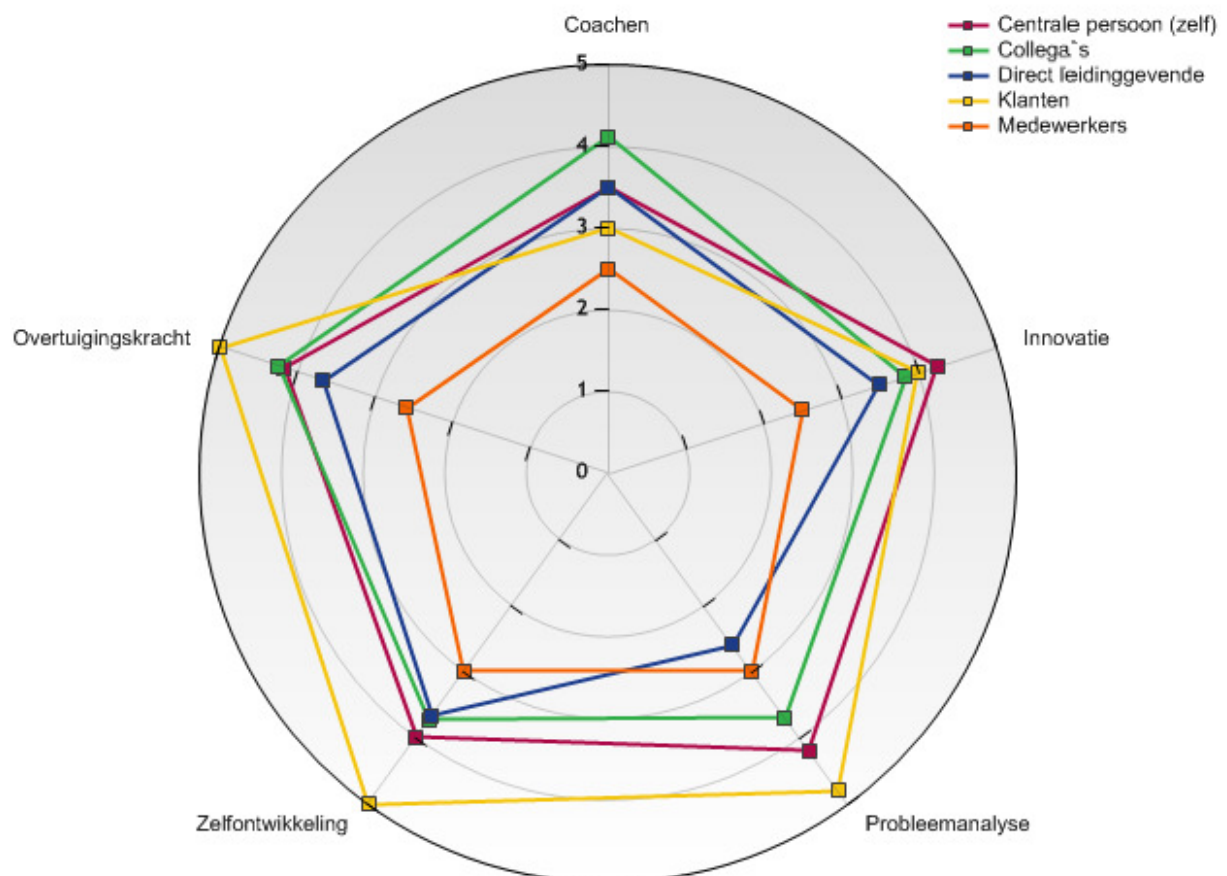
Competenties worden gemeten met behulp van gedragsvoorbeelden. Denk aan voorbeelden zoals: “Drukt zijn of haar mening door” of “Werkt mee bij veranderingen”. Competenties zeggen vooral iets over het gedrag wat de medewerker vertoont en in mindere mate iets over zijn of haar persoonlijkheid en motieven.

Met de TMA Methode kunnen op 3 manieren competenties gemeten worden:

- **360° feedback:** Zowel de centrale persoon als verschillende personen in de omgeving van de centrale persoon zoals klanten, medewerkers, collega's etc geven feedback over het gedrag van de centrale persoon.
- **90° feedback:** Zowel de centrale persoon als wel de leidinggevende geven een beeld over de competenties.
- **0° feedback:** Alleen de centrale persoon geeft eigen reflectie over zijn of haar competenties.

Op flexibele wijze kunnen er per functie of zelfs per persoon competenties worden gekozen om in kaart te brengen (standaard tussen de 1 en 15 competenties). Het is mogelijk om van de competenties met gedragsvoorbeelden van Spaarne Coaching gebruik te maken of uw eigen competentietaal te hanteren. Wij helpen u graag met het ontwikkelen van uw eigen competenties toegesneden op uw organisatiecultuur.

### Voorbeeld radar grafiek uit een 360° feedback competentie rapportage



---

## Capaciteiten Analyses (CAPA)

Met de TMA Methode heeft u een aantal capaciteiten instrumenten tot uw beschikking om het cognitieve denkniveau van kandidaten in kaart te brengen. U kunt al naar gelang de functie waarvoor een kandidaat getest moet worden bepalen welke Capaciteiten Analyses u wilt aanbieden. Momenteel zijn de volgende Capaciteiten Analyses beschikbaar:

**Logisch cijfermatig inzicht:** Onder logisch cijfermatig inzicht wordt het vermogen verstaan van de kandidaat om patronen en regelmaat in getallen te zien. Snel kunnen uitrekenen en herkennen van patronen en regelmaat in cijferreeksen onder tijdsdruk is een indicator van een hoog logisch cijfermatig inzicht.

**Logisch figuurlijk inzicht:** Onder logisch figuurlijk inzicht wordt het vermogen verstaan van de kandidaat om patronen en regelmaat in figuren en vormen te zien die het logisch gevolg zijn van bepaalde patronen. Dit wordt gemeten door bijvoorbeeld het mentaal roteren van figuren, aanvullen van objecten of het ontdekken van regelmaat in vormen.

**Logisch taal inzicht:** Onder logisch taal inzicht wordt het vermogen verstaan van de kandidaat om taal te begrijpen, te gebruiken en er logisch mee te kunnen redeneren. Het herkennen van analogieën onder tijdsdruk is een indicator voor een hoog logisch taal inzicht.

**Rekenen:** De rekenen inzicht analyse meet de mate waarin rekenkundige problemen onder tijdsdruk worden doorgrond. Enerzijds meet de test dus rekenkundige relaties en anderzijds de vaardigheid in het omgaan met getallen. Deze test is vooral van belang bij werkzaamheden waar met cijfers wordt gewerkt.

**Controleren:** Met de controleren analyse wordt gemeten in welke mate de kandidaat snel en nauwkeurig kan werken onder tijdsdruk. De test bestaat uit paren van betekenisloze combinaties van cijfers en letters waarbij de kandidaat moet aangeven of de twee getoonde combinaties hetzelfde zijn.

**Technisch inzicht:** De technisch inzicht analyse meet de mate waarin technische of natuurkundige problemen onder tijdsdruk kunnen worden doorgrond.

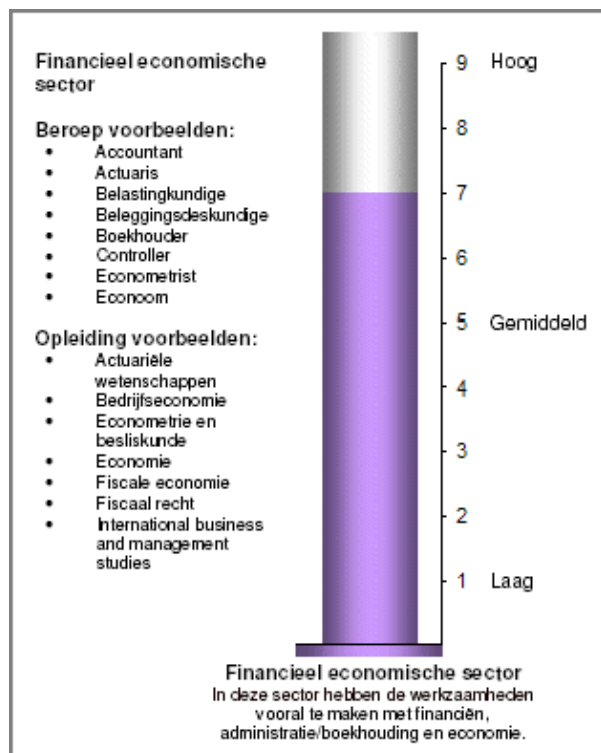
## Beroepssectoren en Activiteiten Interesse Analyse (BAIA)

De Beroepssectoren en Activiteiten Interesse Analyse is er voor mensen vanaf 14 jaar met een niveau vanaf HAVO niveau tot en met universitair niveau. De Beroepssectoren en Activiteiten Interesse Analyse geeft aan in welke sectoren en in welke activiteiten iemand geïnteresseerd is en zijn voorkeur voor heeft. De analyse gaat zowel uit van de matchingsbenadering waarbij bij de kandidaten de interesses voor bepaalde beroepssectoren achterhaald worden als de interactionele benadering waarbij interesse voor activiteiten een grotere rol spelen. In de rapportage worden bij de beroepssectoren en activiteiten voorbeelden gegeven van zowel concrete beroepen als opleidingen die daarbij horen. Deze suggesties zijn niet uitputtend bedoeld maar staan er om kandidaten op een spoor te zetten zodat ze zelf meer informatie kunnen gaan zoeken over de betreffende beroepen en opleidingen en/of in gesprek kunnen gaan met hun reïntegratie-, opleidings- en/of loopbaanadviseur.

De interesse voor de volgende sectoren wordt in kaart gebracht:

- **Bèta sectoren:**
  - Bouw sector
  - IT sector
  - Logistieke sector
  - Technische sector
- **Gamma sectoren - algemeen:**
  - Medische sector
  - Sociaal welzijn sector
  - Onderwijs sector
  - Aarde en milieu sector
- **Gamma sectoren - zakelijk:**
  - Zakelijke dienstverlening sector
  - Financieel economische sector
  - Juridische sector
  - Overheid sector
- **Alfa sectoren:**
  - Communicatie en media sector
  - Kunst en cultuur sector
- **Overige sectoren:**
  - Sport sector
  - Veiligheid sector

### Voorbeeld sector rapportage



Tevens wordt de interesse voor de volgende activiteiten in kaart gebracht:

- Onderzoeken
- Ontwikkelen
- Vormgeven
- Informeren en opleiden
- Adviseren
- Zorgen voor en begeleiden
- Zelf uitvoeren
- Organiseren
- Leiding geven
- Handel drijven

---

## Middelbare Beroepssectoren Interesse Analyse (MBIA)

De Middelbare Beroepssectoren Interesse Analyse is er voor mensen vanaf 12 jaar met een niveau vanaf basisonderwijs niveau tot en met afgerond Middelbaar Beroepsonderwijs (MBO). De test geeft aan in welke sectoren iemand geïnteresseerd is en zijn voorkeur heeft. De analyse gaat voornamelijk uit van de matchingsbenadering waarbij bij kandidaten de interesse voor bepaalde beroepssectoren achterhaald wordt. In de rapportage worden bij de beroepssectoren voorbeelden gegeven van zowel concrete beroepen als opleidingen die daarbij horen. Deze suggesties zijn niet uitputtend bedoeld maar staan er om kandidaten op een spoor te zetten zodat ze zelf meer informatie kunnen gaan zoeken over de betreffende beroepen en opleidingen en/of in gesprek kunnen gaan met hun reïntegratie-, opleidings- en/of loopbaanadviseur.

De interesse voor de volgende sectoren wordt in kaart gebracht:

- **Hulp en ondersteuning georiënteerde sectoren:**
  - Civiel huishoudelijke sector
  - Onderwijs en opvoeding sector
  - Sociale hulpverlening sector
  - Verpleging en verzorging sector
- **Persoonlijke diensten georiënteerde sectoren:**
  - Horeca sector
  - Toerisme sector
  - Uiterlijke verzorging sector
  - Voedsel en voedselbereiding sector
- **Zakelijk georiënteerde sectoren:**
  - Financiële administratie sector
  - Handel en commerciële sector
  - Secretariaat en receptie sector
  - Transport en vervoer sector
- **Technisch georiënteerde sectoren:**
  - Autotechniek sector
  - Bouwnijverheid sector
  - Elektrotechniek sector
  - Grafische en creatieve sector
  - Installatietechniek sector
  - IT sector
- **Overige sectoren:**
  - Natuur en milieu sector
  - Veiligheid en bewaking sector

---

## 6. Implementatie en ondersteuning

### Implementatie

De instrumenten van de TMA Methode zijn allen integraal verwerkt in de Spaarne Coaching portal. De TMA Portal is geheel modulair opgebouwd waardoor u precies de componenten en testen kunt gebruiken die u nodig heeft voor uw organisatie. Het is eenvoudig mogelijk uw eigen competentietaal te gebruiken. Spaarne Coaching zorgt voor de gehele technische realisatie en beheer. Het enige wat de gebruikers nodig hebben is internet en een emailadres.

### Ondersteuning en certificatie

De loopbaancoaches die regelmatig de instrumenten van de TMA Methode gebruiken om anderen te begeleiden zijn TMA gecertificeerd. Deze loopbaancoaches zijn in het TMA kwaliteitsregister opgenomen. Door het stimuleren van een gestructureerd gesprek wordt in kaart gebracht of een persoon geschikt is voor een bepaalde functie en hoe hij of zij zich kan gaan ontwikkelen. Tevens levert het waardevolle inzichten op om HR besluiten te ondersteunen. Mochten personen die rapporten bespreken nog vragen of ondersteuning nodig hebben bij een analyse kunnen zij altijd contact opnemen met een van onze loopbaancoaches. Voor technische vragen of ondersteuning is er tijdens kantooruren een email helpdesk beschikbaar.

### Technische aspecten

Om van de functionaliteiten van de TMA Portal gebruik te maken hebben kandidaten alleen een persoonlijk emailadres en internet toegang nodig op een standaard Windows PC. Er kan gebruik gemaakt worden van de twee meest gebruikte browsers; MS Internet Explorer en Firefox. De rapportages zijn in pdf formaat en daarvoor hebben gebruikers Adobe Reader® nodig welke op [www.adobe.nl](http://www.adobe.nl) gratis te verkrijgen is.

### Contact

Wilt u meer informatie of een persoonlijke gesprek bel dan naar 0653123185 of mail naar [info@spaarnecoaching.nl](mailto:info@spaarnecoaching.nl)

---

## Artikel: Hoe kunt u het Talenten Motivatie Assessment (TMA) gebruiken?

### Wat is de meerwaarde van een assessment?

Gekwalificeerde en geschikte medewerkers vormen de essentiële sleutel tot succes voor organisaties. Zij realiseren namelijk de strategische doelen en ambities van een organisatie. De medewerkers dienen daarom over de juiste competenties te beschikken om dit waar te maken. Hiertoe wilt u weten over welke talenten en beperkingen zij beschikken. Het Talenten Motivatie Assessment helpt u om dit op een professionele en kwalitatieve wijze inzichtelijk te maken. Zowel voor het selecteren van de juiste kandidaat, als het in kaart brengen van talenten en drijfveren voor verdere ontwikkeling van uw kandidaten kunt u uw klanten of kandidaten dit uitgebreide e-assessment aanbieden.

### Hoe kunt u de juiste kandidaat voor een functie selecteren?

Of een kandidaat geschikt is om een functie binnen een organisatie met succes te vervullen, is een essentiële vraag. Zowel het afwijzen van een geschikte kandidaat als het plaatsen van een minder geschikte kandidaat op een functie kan verstrekkende gevolgen hebben. De inzet van persoonlijkheids-onderzoek, welke kan bestaan uit het TMA, cognitieve capaciteiten scans en een 360° of 90° feedback ronde, stelt u in staat om een gefundeerde en betrouwbare uitspraak te doen over de geschiktheid van de kandidaat voor de desbetreffende functie.

### Welk beeld geeft een potentieel assessment?

Organisaties zijn niet statisch. Veranderingen zijn vaak aan de orde van de dag. Daardoor komt regelmatig de vraag naar voren of een bepaalde werknemer nieuwe of veranderde taken en verantwoordelijkheden succesvol kan invullen. Hier kan een potentieel assessment een duidelijk beeld verschaffen. Het TMA maakt inzichtelijk of een te nemen loopbaanstap in lijn ligt met de persoonlijke kwaliteiten en drijfveren van de desbetreffende medewerker.

### Voor welk carrièrepad of loopbaankeuze zien medewerkers zich gesteld?

Verandering is vaak de enige constante. Niet alleen in organisaties, maar ook voor individuen. Regelmatig zullen medewerkers dan ook de behoefte hebben te reflecteren op het vervolg van hun loopbaan en inzetbaarheid. U kunt uw klanten daarop een toegesneden assessment programma aanbieden. Naast tests voor cognitieve capaciteiten, persoonlijkheid en talenten kunnen ook instrumenten voor beroepskeuze worden ingezet.

### Uitgangspunten van het TMA

De persoonlijkheid is niet simpelweg onder te brengen in een bepaald persoonstype, maar bestaat uit een veelvoud van subtrekken of persoonstrekken welke elkaar kunnen aanvullen, versterken of verzwakken. Aan de basis van (zichtbaar) gedrag liggen denk- en (on)bewuste processen welke het gedrag beïnvloeden. Dit maakt het mogelijk een analyse te maken van de talenten, drijfveren en motieven welke uit de persoonlijkheid van uw kandidaat voortvloeien. Eventueel kan aanvullend 360° feedback de sterktes en zwaktes van de kandidaat in kaart brengen zoals de omgeving deze ervaart.

### Welke voordelen biedt het TMA u?

- Rapportages met duidelijke en concrete formuleringen en adviezen. Inclusief interview vragen om kandidaten mee te bevragen.
- Hoge mate van transparantie: voor opdrachtgever en kandidaat een duidelijk inzicht in de opzet van het programma, de uitkomsten van de instrumenten en de achtergrond van het advies.
- Het online instrument geeft kwalitatief hoogwaardige en betrouwbare adviezen over kwaliteiten en persoonlijkheid.
- Efficiënt proces: deelnemers aan de onderzoeken zijn niet langer dan strikt noodzakelijk afwezig. Deelnemers kunnen thuis of op de werkplek online de analyse invullen, zodat veel informatie van te voren bekend is. Dit scheelt kostbare tijd voor zowel u, werkgever en de werknemer.